



## **DIFICULDADES PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS**

### **DIFFICULTIES IN EMPLOYING PEOPLE WITH DISABILITIES IN COMPANIES**

Suelen Moraes Lorenzo<sup>1</sup>

Nilson Rogério da Silva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Terapeuta ocupacional, mestre e doutoranda em Educação pela Universidade Estadual Paulista – UNESP.

<sup>2</sup>Docente da Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciência – UNESP, Marília/SP, Brasil.

**Resumo:** Objetivo: descrever e analisar as dificuldades de contratação de pessoas com deficiência na percepção dos profissionais de recursos humanos. Metodologia: estudo descritivo com 12 profissionais de recursos humanos. Resultados: as principais dificuldades para contratar são as características relacionadas à deficiência, o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e a captação de candidatos. Conclusão: o processo de contratação está permeado de problemas estruturais, por exemplo: poucos anos de escolaridade, baixos salários e visão negativa da deficiência, o que torna a imposição das cotas necessária nesse momento.

**Palavras-chave:** Inclusão; Pessoa com deficiência; Trabalho.

**Abstract:** Objective: to describe and analyze difficulties in employing People With Disabilities (PWD) in a perspective of human resources (HR) professionals. Methodology: a descriptive study over 12 HR professionals' interviews. Results: the main difficulties founded in employing PWD are the disabilities characteristics, the receipt of the BPC (Continuous Cash Benefit) and the recruitment of candidates. Conclusion: the process of hiring PWD is full of structural problems, for example: few years of schooling, low wages and a negative view of disability, which makes the imposition of quotas necessary at this time.

**Keywords:** Inclusion; People with Disabilities; Work.

**Resumen:** Objetivo: describir y analizar las dificultades de contratación de personas con discapacidad en la percepción de los profesionales de recursos humanos. Metodología: estudio descriptivo con 12 profesionales de recursos humanos. Resultados: las principales dificultades en la contratación son las características relacionadas con la discapacidad, la recepción del Beneficio de Cuota Continua (BPC) y la contratación de candidatos. Conclusión: el proceso de contratación está permeado por problemas estructurales por ejemplo: pocos años de escolaridad, bajos salarios y una visión negativa de la discapacidad, lo que hace necesaria la imposición de cuotas en este momento.

**Palabras clave:** Inclusión; Persona Discapacitada; Trabajo

## 1 Introdução

A participação de pessoas com deficiências – PCDs no mercado de trabalho é uma maneira de promover a inclusão social. Existem, porém, diversos desafios que precisam ser considerados até a conquista do emprego formal.

Pesquisas nacionais realizadas ao longo de uma década identificaram que o baixo nível de escolarização (ou seja, com poucos anos de escolaridade) entre a população com deficiência é um dos fatores

que dificulta a inserção profissional (TANAKA; MANZINI, 2005; TOLDRÁ, 2009; VELTRONE; ALMEIDA, 2010; NEVES-SILVA, PRAIS; SILVEIRA, 2015) e que ainda necessita ser suplantado.

Nessa perspectiva, os estudos sugerem uma relação entre educação e trabalho, pois a trajetória educacional repercute sobre a esfera profissional, por exemplo, na etapa de seleção entre os candidatos, tipo de vaga pleiteada e, por consequência, na remuneração.

Tal problema, já conhecido entre os empregadores, muitas vezes é utilizado como argumento para o não cumprimento das cotas de reservas de vagas estabelecidas pela legislação. Um estudo realizado em Minas Gerais aponta que entre as estratégias defensivas utilizadas para protelar a contratação de trabalhadores com deficiência está a elevação das exigências de qualificação de modo a reduzir a quantidade de candidatos em potencial (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Nessa mesma direção, outra pesquisa alerta como obstáculo à contratação desse grupo, a exigência de maior nível de qualificação do que o necessário para o exercício das funções ofertadas (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Portanto, além da pouca escolaridade de PCDs, pode-se constatar que existe a adoção de estratégias que dificultam ainda mais o acesso ao trabalho com a elevação dos critérios mínimos de escolaridade exigida para pleitear a vaga no mercado formal de trabalho. Nesse contexto, nota-se é que a PCD que precisa atender aos critérios, o que está na contramão do paradigma da inclusão, que considera que o meio deve prover condições de acesso, podendo a empresa ajustar as exigências para possibilitar a contratação, ao invés de dificultá-la. Desse modo, pode-se dizer que a educação desponta como um diferencial no momento de buscar por um emprego, principalmente para vagas com melhores remunerações. Ainda assim, independentemente do cargo, conseguir ingressar no mercado formal de trabalho não é uma missão simples, dado que o índice de desemprego aumentou.

Conforme as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, a taxa registrada evoluiu de 11,2% para 13,6% entre 2016 e 2017, ou seja, a quantidade de pessoas sem emprego passou de 11,4 milhões a 14 milhões (IBGE, 2017). Tal realidade faz com que a educação seja um fator cada vez mais importante na disputa por um emprego e entre aqueles com deficiência não é diferente, cujas exigências

de escolaridade também estão presentes nos processos seletivos das empresas. Essa questão vem sendo discutida na literatura da área, que considera fundamental qualificar a população com deficiência, visto que a concorrência e competitividade para ingressar no mercado de trabalho é cada vez maior (ARAÚJO; SCHIMDT, 2006; RIBEIRO; LIMA, 2010).

A barreira do baixo nível de escolarização (TANAKA; MANZINI, 2005; NEVES-SILVA, et al., 2015), reflexo tanto dos poucos anos de escolaridade quanto da falta de qualidade no ensino, pode coexistir com mais entraves. Há indivíduos com deficiência que optam pelo recebimento do Benefício de Prestação Continuada - BPC (SILVA, 2011; PEREIRA; PASSERINO, 2012). Trata-se de um direito legal de acesso a renda para as pessoas com deficiência, desde que atendam aos critérios exigidos.

Em linhas gerais, o BPC é uma política de assistência social que consiste no pagamento de um salário mínimo por mês à população idosa e cidadãos com deficiência. Para fins legais, podem requerer o benefício pessoas com 65 anos ou mais e aquelas com deficiência em qualquer idade, desde que comprove renda familiar per capita mensal inferior a 1/4 do salário mínimo (BRASIL, 1993).

O benefício pode ser um impeditivo à inserção profissional porque o salário dos funcionários com deficiência nos cargos ocupados, por vezes, é próximo ou inferior ao valor fornecido pelo governo aos seus beneficiários (NEVES-SILVA, et al., 2015), atuando como não estimulando o ingresso no mercado de trabalho formal. Outra questão a ser apontada é o fato do acesso ao BPC ser burocrático e embora a Lei n. 12.470 de agosto de 2011, permita a suspensão do benefício para trabalhar e a reativação em caso de dispensa do trabalho, existe o temor da perda do benefício ou demora em reativá-lo.

Somado ao que já foi exposto, outro ponto a ser mencionado refere-se à perspectiva do núcleo familiar acerca da deficiência, a qual pode impactar sobre o exercício profissional. Nesse sentido, outro estudo sobre inclusão no mercado de trabalho mostra que a falta de suporte familiar reflete em maior dificuldade de transpor limitações e barreiras sociais ou profissionais (RIBEIRO; LIMA, 2010). Embora os efeitos do meio externo repercutam na vida de qualquer pessoa, a família desempenha fundamental função de orientar e preparar seus membros para a atividade laboral.

Há necessidade, portanto, de um conjunto de fatores em sincronia para que a inserção profissional encontre maiores possibilidades de êxito, ou seja, escolaridade/qualificação, expectativas das PCDs e seus familiares sobre o trabalho, oferta de vagas pelas empresas em condições favoráveis e de acordo com o estabelecido pela legislação e remuneração atrativa em relação ao BPC.

Diante das dificuldades para o exercício de uma atividade laboral e frente ao longo período de privações às quais a população com deficiência ficou submetida, o Brasil, por razões sociais, políticas e econômicas firmou junto a outros países o compromisso de promover meios de aumentar a participação dessas pessoas nas mais diversas esferas da sociedade. Nessa direção, a Legislação brasileira avançou muito nos últimos anos e atualmente há Leis para assegurar direitos básicos às PCDs (BRASIL, 2009; 2015).

Dessa forma, em 1991 foi instaurada a Lei 8.213, denominada de Lei de Cotas, cujo objetivo é a inserção de PCDs no trabalho por meio da obrigatoriedade de preencher parte dos locais de trabalho com essa parcela da população.

O número de contratações a ser executada no caso dos estabelecimentos públicos é de até 20% das vagas (BRASIL, 1990). Nas empresas privadas esse percentual pode oscilar de 2 a 5% conforme o tamanho do quadro de funcionários das empresas (BRASIL, 1991). Para garantir o cumprimento legal cabe ao Ministério de trabalho e Emprego realizar fiscalizações e aplicar as devidas providências em situações de desrespeito à Lei como, por exemplo, punir com multas (BRASIL, 1991).

A medida de cotas foi adotada sob o argumento de romper com a trajetória de exclusão imposta aos indivíduos com deficiência e estimular a sociedade a identificar suas habilidades e competências (BRASIL, 2007). Entretanto, essa política pode ser avaliada de duas formas, segundo discutem Ribeiro e Lima (2010). Essas autoras debatem que a Lei de Cotas pode ser percebida tanto como uma conduta discriminatória e implícita de atestar falta de capacidade para disputar por uma vaga, quanto como um direito legítimo em decorrência da extensa duração de atitudes segregativas, as quais contribuíram para um convívio social mais restrito, resultando em menores oportunidades de acesso à escolarização e à formação profissional.

Ressalta-se ainda como fator complicador, a visão negativa sobre as PCDs, muitas vezes centrada na limitação e nas marcas da deficiência. Goffman (1988), aponta a existência de uma condição de descrença sobre o sujeito com deficiência, um questionamento antecipado sobre as suas capacidades. Assim, a reserva de vagas de trabalho é uma importante possibilidade para as PCDs evidenciarem seu potencial e consequentemente reduzir o preconceito (TOLDRÁ, 2009).

A pesquisa de Carvalho-Freitas (2009) junto a uma rede empresarial em diferentes regiões do país verificou que as atitudes adotadas tinham foco nas marcas da deficiência desconsiderando ou pouco valorizando as potencialidades dos funcionários. Para a autora, a falta de treinamento de todos os membros da companhia pode acarretar tanto na ausência de reflexão e aprendizagem sobre a questão da inclusão quanto dificultar o reconhecimento das próprias necessidades de preparar todos os funcionários e a empresa sobre o tema.

Ribeiro e Carneiro (2009) destacam que o cumprimento da Lei de Cotas decorre, na maioria das vezes, da sua obrigatoriedade, sendo adotadas, por vezes, estratégias que dificultam a contratação como o estabelecimento de critérios para restrição do acesso. Outra estratégia adotada é a busca de candidatos com limitações consideradas menos comprometedoras, ou seja, com deficiência considerada leve (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; ALBUQUERQUE, 2011). A deficiência leve pode ser compreendida com aquela em que as marcas estão menos presentes ou evidentes.

A fiscalização para o cumprimento da legislação exerce um papel fundamental, o qual foi ampliado por meio da Portaria nº 1.199 de 2003 (BRASIL, 2003), fato que busca inibir a adoção de medidas para postergar ou evitar a obrigatoriedade do cumprimento da Lei (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009) de maneira a impulsionar o acesso das PCD ao mercado formal. Entretanto, é importante destacar que o número de fiscais é insuficiente ante à demanda de empresas a serem fiscalizadas. Mesmo com a fiscalização, a contratação dos indivíduos com deficiência tem sido pouco expressiva e registrou 1% conforme destacam os dados da Relação Anual de Informações Sociais -RAIS (BRASIL, 2018), mas com crescimento sucessivo a cada ano. O referido documento destaca-se ainda que do total de PCDs inseridas no mercado formal de trabalho, 68% possuem ensino médio ou escolaridade superior.

A partir do exposto, é possível constatar que a inserção profissional daqueles com deficiência abriga um conjunto de variáveis, seja de aspectos relativos ao próprio trabalhador, ao empregador e às relações estabelecidas no local de trabalho, as quais dificultam o processo de contratação e a permanência dessas pessoas no trabalho.

Existe ainda outro elemento que pode ser destacado como fator que influencia a inserção de PCDs no trabalho que é o próprio processo de contratação, função exercida pelos profissionais de recursos humanos, cujo papel na escolha das vagas e seleção de candidatos é fundamental. A função ocupada por esses profissionais nas empresas é, em geral, de analista de recursos humanos, que segundo a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO consiste em cuidar das relações de trabalho, administração de pessoal, processo de recrutamento, seleção, planos de cargos, salários, benefícios, treinamentos e avaliações de desempenho (BRASIL, 2017).

Assim, a visão que os profissionais de recursos humanos possuem sobre a deficiência é um fator que pode nortear sua prática, podendo constituir ou não em obstáculos para a contratação. Em um estudo realizado por Lobato (2009) foi identificado entre esses profissionais uma concepção centrada na deficiência, com o sucesso do sujeito sendo atribuído à sua capacidade de adaptar-se ao ambiente de trabalho, contradizendo a concepção social de deficiência que preconiza a necessidade do meio prover as condições necessárias ao desempenho (DINIZ, 2007).

Desse modo, estudos têm apontado a importância de profissionais de recursos humanos receberem formação para lidarem com a contratação de pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009; BEZERRA; VIEIRA, 2012; DUARTE; FRESCHI, 2013), visto que se trata de uma demanda relativamente nova, cujos conteúdos nem sempre foram contemplados na sua formação.

Dessa forma, conhecer a opinião sobre a contratação de PCDs no trabalho junto aos profissionais de recursos humanos das empresas constitui condição importante para o enfrentamento das dificuldades de inserção profissional de PCDs, bem como podem contribuir para oferecer subsídios para efetivação dos mesmos no mercado de trabalho formal.



Portanto, buscou-se descrever e analisar as dificuldades na contratação de PCDs em empresas partir da visão dos profissionais de recursos humanos. Como objetivo específico buscou-se caracterizar o perfil dos profissionais de recursos humanos e das PCDs contratadas pelas empresas.

## **2 Metodologia**

Gil (2010) considera que as pesquisas podem ser classificadas conforme seus objetivos e métodos. Desse modo, o presente estudo é do tipo descritivo, com delineamento de levantamento e abordagem qualitativa.

### **2.1 Local**

A pesquisa foi realizada em um município do interior do Estado de São Paulo, que conforme os dados da RAIS registraram no ano de 2013 o total de sessenta e cinco empresas de diferentes subsetores classificadas pela Lei de Cotas, ou seja, empresas com um quadro de cem ou mais funcionários.

Desse universo, foram convidadas 24 companhias do ramo alimentício para participar da pesquisa, principal atividade econômica do município, possibilitando a composição de uma amostra mais homogênea. Deste total, 12 empresas aceitaram participar do estudo.

Como trata-se de um tema delicado que abrange fiscalizações e penalidades financeiras às empresas, a adesão dos convidados foi baixa e dificultou a formação da amostra. É possível inferir que a rejeição à participação na pesquisa pode decorrer de uma possível não conformidade com a obrigação das cotas, visto que a preocupação do estudo estar vinculado ao Ministério Público do Trabalho ou a algum tipo de fiscalização foi constante na etapa de convite e durante as entrevistas.

Notou-se que os estabelecimentos manifestaram resistência em dialogar sobre o tema da inserção profissional dos trabalhadores com deficiência e, mesmo entre aqueles que concordaram em participar, houve cautela, respostas evasivas e rejeição a falar sobre determinadas questões.



## **2.2 Participantes**

Os profissionais participantes foram 12 pessoas do setor de recursos humanos, isto é, os principais responsáveis pelo recrutamento e seleção de candidatos em suas empresas.

## **2.3 Procedimentos éticos**

O estudo seguiu os preceitos de pesquisa com seres humanos e foi aprovada pelo Comitê de Ética, CAAE 43187115.6.0000.5398. Após os devidos esclarecimentos sobre a pesquisa todos os entrevistados assinaram um termo de autorização de participação. Também o anonimato tanto das empresas quanto de seus participantes foi assegurado.

## **2.4 Procedimentos de coleta de dados**

Para a coleta dos dados foi elaborado um roteiro semiestruturado para nortear as entrevistas, composto por 40 questões distribuídas entre perguntas abertas e fechadas.

As dificuldades para o processo de contratação dos colaboradores inseridos pela Lei de Cotas foi o foco das indagações, assim como o perfil dos profissionais de recursos humanos das empresas e dos funcionários com deficiência.

As entrevistas foram agendadas e realizadas no interior das empresas, em sala estabelecidas pelos próprios entrevistados, em horários e datas marcadas. A maior parte das entrevistas foi gravada: 10 participantes autorizaram a utilização de gravador de áudio portátil, porém dois não concordaram. Uma foi preenchida pela pesquisadora que depois passou pela avaliação do respondente para validação das informações, conforme exigido pela empresa para participar da pesquisa, e a outra foi redigida pelo setor de recursos humanos da empresa e enviada por e-mail à pesquisadora porque não foi autorizada a coleta presencial. Para preservar o maior número de sujeitos, optou-se por não excluir os dados enviados. A duração das entrevistas foi de aproximadamente 40 minutos.

## 2.5 Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados teve como base a Técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2000) e dessa maneira passaram pela etapa de pré-análise com a transcrição das entrevistas. Em seguida houve a exploração do material com a fragmentação por categorias e por fim ocorreu o tratamento dos dados de modo a permitir a realização de algumas inferências e conclusões.

## 3. Resultados e discussão

### 3.1. Perfil dos profissionais de recursos humanos e dos funcionários com deficiência

Compete ao setor de recursos humanos empregar os colaboradores nas empresas e, para conhecer o perfil desses profissionais que são os responsáveis pela contratação do quadro de funcionários, as variáveis sociodemográficas consideradas foram: idade, sexo, nível de formação, função e tempo na atividade exercida, como pode ser observado na Tabela 1.

**Tabela 1.** Caracterização dos profissionais de recursos humanos entrevistados

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	FA (N)	FR (%)
Idade	Até 40 anos	07	59
	Acima de 40 anos	01	8
Sexo	Feminino	08	67
	Masculino	04	33
Formação	Ensino médio	03	25
	Graduação	06	50
	Pós-graduação	03	25
Função	Analista de recursos humanos	08	67
	Gerente de recursos humanos	04	33
Tempo na função	< 5 anos	10	83
	> 5 anos	02	17

**Fonte:** Elaborada pelos autores.

Com base nesses resultados verificou-se que 59% dos profissionais de recursos humanos estavam na faixa etária de 30 a 39 anos, com idade média de 33 anos. Do total de participantes, 67% eram mulheres e 33% homens. Na amostra estudada 75% dos sujeitos concluíram o ensino superior e alguns já estavam em nível de pós-graduação. A função

realizada no setor de recursos humanos por 67% dos entrevistados foi de analista enquanto apenas 33% deles ocupavam o cargo de gerente, sendo que a média de tempo na atividade exercida foi de aproximadamente 5 anos e meio.

A presença de mulheres no mercado de trabalho tem aumentado, segundo uma pesquisa (BRUSCHINI, 2007) com base nas estatísticas oficiais, averiguou-se que o gênero feminino veio conquistando espaços nos ambientes laborais desde 1975, porém em condições precárias junto com a realização de jornada dupla por conta dos cuidados com lar e família.

O fato de 25% dos entrevistados ter apenas ensino médio chama atenção, pois o ensino superior é um requisito para o exercício profissional, mas também podem atuar sob supervisão (BRASIL, 2017). Acredita-se que por realizarem funções junto ao departamento de recursos humanos, pode haver funcionários com curso superior que orientam os demais profissionais.

Em relação aos funcionários com deficiência, as variáveis levantadas junto aos profissionais de recursos humanos para a caracterização das PCDs contratadas foram: faixa etária, gênero, escolaridade e deficiência.

Quanto aos tipos de deficiência mencionados pelos respondentes, quatro grupos foram citados, sendo: intelectual, física, visual e auditiva, inclusive algumas empresas têm colaboradores com mais de um tipo de deficiência em razão do número de trabalhadores necessários para cumprir as cotas. Tais dados estão apresentados na Tabela 2.

Conforme os resultados obtidos, 75% das empresas contrataram pessoas na faixa etária de 21 a 40 anos e do gênero masculino. Sete empresas disseram ter contratado indivíduos com deficiência intelectual, das quais quatro empregaram exclusivamente pessoas com deficiência intelectual. Seis estabelecimentos têm sujeitos com deficiência física e seis deles informaram ter funcionários com deficiência visual, sendo a menos citada a deficiência auditiva, por quatro empresas. Igualmente o nível de escolaridade entre os trabalhadores cotistas foi diverso, desde empresas apenas com pessoas em nível de ensino fundamental até aquelas que priorizaram o ensino médio, porém a maioria cursou o ensino fundamental.

**Tabela 1.** Caracterização dos funcionários com deficiência contratados pelos profissionais de recursos humanos entrevistados.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	FA (N)	FR (%)
Faixa etária	18 a 30 anos	01	08
	31 a 40 anos	09	75
	41 a 60 anos	02	17
Gênero	Masculino	09	75
	Misto	03	25
Deficiência	Um grupo de deficiência	04	33
	Dois grupos de deficiências	05	42
	Três grupos de deficiências	03	25
Grupos de deficiências <sup>1</sup>	Intelectual	07	31
	Física	06	26
	Visual	06	26
	Auditiva	04	17
Escolaridade	Ensino fundamental	04	33
	Ensino médio	02	17
	Ensino fundamental e médio (misto)	06	50

**Fonte:** Elaborada pelos autores.

**<sup>1</sup>Nota:** Os entrevistados forneceram mais de uma resposta quanto aos tipos de deficiências.

No que tange às variáveis de idade e gênero, a faixa etária predominante abrange sujeitos em idade economicamente ativa, apesar da taxa nacional registrar um maior número de PCDs ocupadas entre 40 a 59 anos (IBGE, 2010). Corroborando a prevalência de pessoas do gênero masculino nas empresas, as estatísticas da RAIS (BRASIL, 2014) mostram que os homens ocupavam 245,7 mil postos de trabalho e as mulheres 135,6 mil postos no ano de 2014.

Quanto às variáveis deficiência e escolaridade, quatro grupos de deficiência foram citados, mas houve maior menção de contratar pessoas com comprometimento intelectual e isso difere dos dados encontrados pelo Censo que apontam a deficiência intelectual e física como as mais restritivas para inserção em atividade ocupacional (IBGE, 2010).

No entanto, segundo Godke (2010), a tendência de ampliar o número de trabalhadores com deficiência intelectual nas indústrias pode ocorrer conforme diminui o preconceito de considerar que esse grupo apresenta dificuldade de se relacionar socialmente. Além disso, a maioria

dos contratados possui ensino fundamental e, de acordo com Censo, 61% das PCDs não possuem formação e não concluíram o nível de ensino fundamental (IBGE, 2010). A realidade de baixo nível escolar entre aqueles com deficiência já foi averiguada em diversas pesquisas (TANAKA; MANZINI, 2005; GODKE, 2010; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; PEREIRA, 2011; LIMA, et al., 2013; NEVES-SILVA et al., 2015). Nota-se que o problema da baixa escolarização ainda é uma necessidade que precisa ser modificada e superada.

### 3.2 Contratação dos funcionários com deficiência pelos profissionais de recursos humanos

A contratação dos funcionários que apresentam deficiência abrange desafios e, por isso, conhecer algumas das características do processo de contratação desse grupo fornece elementos para compreender como a inclusão profissional vem sendo realizada. As variáveis consideradas pertinentes à investigação foram o período e os motivos para a inserção desses colaboradores, as dificuldades para contratar e o apontamento de fatores favoráveis e desfavoráveis para a inserção profissional. Os dados identificados encontram-se organizados por ordem de maior frequência e seguem acompanhados dos relatos de cada participante como mostra a **Tabela 3**.

**Tabela 2.** Características da contratação de PCD relatadas pelos profissionais de recursos humanos.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	FA (N)	FR (%)
Período inicial das contratações	Anterior a legislação de cotas	02	17
	A partir da legislação de cotas	08	66
	Indisponível	02	17
Razões para contratar	Fiscalização da lei	09	75
	Ação social	01	08
	Indisponível	02	17
Dificuldades para contratar	Aspectos da deficiência	05	42
	Presença do BPC	04	33
	Captação dos candidatos	03	25
Fatores favoráveis da contratação	Benéfico para a pessoa	06	50
	Benéfico para a empresa	06	50
Fatores desfavoráveis da contratação	Demanda para a pessoa	01	08
	Demanda para a empresa	11	92

**Fonte:** Elaborada pelos autores.

Os resultados encontrados evidenciam que na amostra estudada as contratações de funcionários com deficiência ocorreram a partir da instauração da Lei de Cotas (66%) e a fiscalização dessa obrigatoriedade foi a razão prevalente (75%) para inserção desses colaboradores.

A principal dificuldade no momento de cumprir as cotas, conforme 42% dos relatos, foi aspectos relativos à deficiência, seguido do Benefício da Prestação Continuada (BPC) como um problema para 33% dos entrevistados e, por fim, 25% consideraram a captação desses candidatos um obstáculo. Metade dos participantes apontou fatores positivos para a empresa com a contratação dos trabalhadores com deficiência enquanto os outros 50% indicaram que há vantagens para a pessoa. Contudo, a maioria (92%) sinalizou o surgimento de demandas para a empresa como fator desfavorável à contratação das PCDs.

A Literatura corrobora esses dados, pois pesquisas (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006) na área também verificaram que a legislação e o acompanhamento fiscal para o respeito a essa normativa impeliram a entrada desse segmento populacional no mercado formal de trabalho. No cotidiano das empresas parece prevalecer uma postura centrada na deficiência, no indivíduo, tendo como perspectiva o modelo médico centrado na marca, no defeito, ao invés de uma conduta inclusiva que difunde o conceito social de deficiência.

Cabe esclarecer que o modelo médico fundamenta o paradigma da integração (WERNECK, 2004) enquanto a percepção de deficiência como um despreparo da sociedade de se adequar e incorporar a diversidade corresponde ao modelo social de deficiência (DINIZ, 2007). Esses conceitos são opostos, pois o primeiro considera que o cidadão precisa se ajustar a sociedade e o segundo coloca que o meio deve estar apropriado para atender a população. Assim, compartilha-se da perspectiva de fomentar uma mudança cultural, por meio da substituição das práticas de integração por ações de inclusão social. Isso pode fornecer as PCD condições de igualdade com as demais pessoas, no que se refere a oferta de oportunidades e de condições satisfatórias para o desempenho profissional, de forma a permitir uma justa avaliação.

Infelizmente, a conduta de esperar que o indivíduo se ajuste ao que está posto e não de as empresas oferecem condições adequadas de trabalho para as PCDs, é evidenciada, por exemplo, nas falas de três

participantes: **E4**: “A nossa maior dificuldade é o posto de trabalho, pois o deficiente auditivo para nós é muito complicado de ter porque trabalhamos com público [...]”, **E9**: “A dificuldade é a deficiência dos candidatos ser compatível com o nosso posto de trabalho [...]” e **E12**: “[...] O deficiente visual não tem como contratar em um mercado porque não tem um setor que possa colocar”.

Essa postura também foi observada por Lobato (2009) ao entrevistar dez profissionais de recursos humanos de nove empresas do interior paulista, a autora identificou que a permanência das PCDs nesses estabelecimentos resultava da capacidade dos trabalhadores com deficiência se adaptarem às condições do meio.

Ainda que não tenha gerado a mudança esperada, a Lei de Cotas representa um avanço e uma medida compensatória que parece ser necessária, tendo em vista que o número de PCD inseridas no mercado de trabalho formal é crescente. Entretanto, é fundamental potencializar as ações educativas para disseminar no meio empresarial o conceito social de deficiência, assim como, conscientizar sobre o dever de romper com as diferentes formas de barreiras para que, de fato, seja promovida a inclusão profissional e não apenas a inserção das PCDs nos ambientes laborais.

A mais recente medida legal em favor dos direitos básicos dos brasileiros com deficiência é a Lei n. 13.146 sancionada em meados de 2015, cuja finalidade é promover a inclusão social e cidadania por meio do direito às liberdades básicas, condições de equidade e realização das garantias previstas legalmente (BRASIL, 2015). É importante ainda destacar, com preocupação, que está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei (PL) 6.159/2019 que busca retirar a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, sendo uma afronta à Lei de Cotas, colocando em risco os avanços já obtidos para beneficiar os empresários.

A dificuldade de contratação em decorrência do BPC, apontada pelos participantes da presente pesquisa, é uma questão que já vem sendo discutido na literatura da área. Permanecer com o benefício ou abdicar para ingressar no mercado de trabalho formal exige a ponderação de vários fatores, que abrangem o desinteresse em expor-se às condições por vezes insatisfatórias para o exercício profissional (PEREIRA;



PASSERINO, 2012); baixos salários nas funções geralmente ocupadas em função da pouca escolaridade (TOLDRÁ, 2009; PEREIRA; PASSERINO, 2012; NEVES-SILVA, et al., 2015); o temor quanto a atitudes de preconceito, de demissão e a perda de renda, mesmo quando estão interessados em trabalhar (NEVES-SILVA, et al., 2015); a falta de informação que pode gerar nas famílias medo de cancelamento definitivo do benefício (LIMA; JURDI, 2014); o fato de muitas vezes o BPC ser a única renda da família e por isso elas podem não incentivar a busca pelo emprego (NEVES-SILVA, et al., 2015); o medo do desconhecido (trabalho) e a superproteção familiar (PEREIRA; PASSERINO, 2012).

Portanto, trata-se de assunto complexo que envolve multivariáveis tornando difícil a tomada de decisão. Não se pode desconsiderar o papel que o benefício representa para as PCDs e seus familiares, mas é preciso ponderar que trabalhar pode possibilitar o aprendizado e aperfeiçoamento de habilidades, ampliar as possibilidades de autonomia, de participação social, elementos considerados fundamentais para o crescimento de qualquer pessoa, além de proporcionar a renda, sendo uma possibilidade para muitas PCDs a partir dos 16 anos. Zuim (2012) em pesquisa com sete famílias de PCDs constatou as pessoas se sentiam melhor por estar trabalhando.

No que se refere à dificuldade da captação de candidatos, uma alternativa seria o investimento em novas formas de divulgação de vagas, divulgação de informações sobre o processo de seleção, de forma a ampliar o número de candidatos com potencial para trabalhar. Talvez as empresas precisem rever os métodos que estão sendo empregados para atrair e reter seus funcionários com deficiência, visto que esse argumento pode parecer estranho em tempos de escassez de empregos.

Nessa direção, Araújo e Schmidt (2006) verificaram que 25% das empresas entrevistadas encontram dificuldades para contratar PCDs conforme estabelecido na legislação, para os autores, esse fato é conflitante com os elevados índices de desemprego.

Há serviços voltados especialmente para auxiliar as empresas na contratação de pessoas para assumir os postos reservados às cotas. Bezerra e Vieira (2012) verificaram em seu estudo junto a estabelecimentos públicos e privados que contratavam pessoas com deficiência intelectual, que as companhias acionavam as instituições

especializadas para que elas realizassem o processo de recrutamento e seleção dos candidatos com o perfil desejado para vaga. Contudo, os serviços terceirizados precisam focalizar as necessidades das empresas e estar em sintonia com o mercado de trabalho, fato que por vezes acaba não ocorrendo e dessa forma não desperta o interesse dos empregadores (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; NASCIMENTO; MIRANDA, 2007).

Em relação aos pontos favoráveis à inserção das PCDs nas empresas foram apontados benefícios para ambas as partes: as vantagens de contratar indicadas foram desde funcionários mais dedicados até como uma oportunidade de crescimento para equipe, como ilustram os relatos de dois entrevistados: **E10**: “[...] o funcionário com deficiência demonstra ser mais comprometido com o trabalho” e **E2**: “[...] contratar é bom para equipe que aprende a conviver com as diferenças”.

Já o ganho em âmbito pessoal elencado foi o crescimento pessoal e a maior oferta de emprego, como apontado por outras duas empresas: **E12**: “[...] contratar é uma oportunidade deles exporem que são capazes de fazer, de trabalhar [...]” e **E4**: “[...] aqui não temos vagas para ninguém, mas para PCD sim [...]”. Os estudos (CARVALHO-FREITAS, 2009; GODKE, 2010; VASCONCELLOS, 2010) têm discutido sobre o apontamento de maior dedicação dos colaboradores com deficiência quando comparado aos demais funcionários.

Em contrapartida, do ponto de vista da empresa, os fatores desfavoráveis à contratação são: a elevação das demandas como, por exemplo, requisição de ações diferenciadas para adequar o meio. Dois relatos a seguir deixam clara essa questão: **E2**: “[...] realizar acompanhamento diferenciado é o ponto negativo [...]” e **E9**: “É ruim porque há uma maior dificuldade para fazer os treinamentos e isso exige mais da empresa [...]”.

Quanto ao elemento não favorável por parte da pessoa também diz respeito a um maior esforço como expõe uma das entrevistadas: **E11**: “[...] é difícil encontrar um candidato com deficiência com formação de qualidade”. Cabe ressaltar que varias pesquisas realizadas no país apontaram baixo nível de escolarização entre aqueles com deficiência. (TANAKA; MANZINI, 2005; LOBATO, 2009; NEVES-SILVA, et al., 2015).

Em suma, as contratações das PCD foram alavancadas pela Lei de Cotas e sua fiscalização, sendo que as principais dificuldades relatadas pelos profissionais de recursos humanos para a contratação de trabalhadores com deficiência estão relacionadas às características da deficiência, ao recebimento do BPC e à baixa procura pelas vagas. Os profissionais reconhecem que a inserção dos trabalhadores com deficiência produz ganhos pessoais e coletivos, ainda que demandem ações especializadas por parte da empresa (treinamentos, adaptações, preparo da equipe etc) e isso é reconhecido como negativo. Todavia, embora o trabalho possua suas mazelas, elas não são restritas a essa modalidade de inserção social, portanto é importante ter consciência que o trabalho contempla experiências positivas e negativas, cuja luta por melhorias é um processo constante.

#### **4 Conclusão**

A inserção da população com deficiência no mercado formal de trabalho está permeada de problemas estruturais. A maior parte deles é proveniente dos efeitos da prevalência de um modelo centrado na deficiência, nas limitações, na deficiência como um problema individual e na crença de que o indivíduo deve se adaptar ao meio.

Destaca-se ainda, além das dificuldades no cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas, um descompasso entre educação e as exigências do mercado de trabalho, pois a inclusão escolar é predominante no ensino fundamental e as empresas contratam com maior frequência aqueles que possuem ensino médio.

A inserção das PCDs no mercado formal de trabalho ainda é um processo permeado de dificuldades, pois durante muito tempo houve privação na convivência comum entre as pessoas com e sem deficiência, que se agrava pelo desconhecimento das potencialidades desse grupo e das atuais políticas em prol de seus direitos.

A educação é principal via para superar ou amenizar boa parte dos problemas mencionados. A educação formal é condição fundamental entre aqueles com deficiência para que estes possam buscar e assumir melhores vagas de emprego, da mesma forma, é imprescindível promover a conscientização da sociedade em geral para o respeito à diversidade, compreensão e promoção dos pressupostos inclusivos dirigidos para uma

real mudança cultural na forma de entender a deficiência e na participação destas pessoas na esfera social.

Apesar das políticas públicas alcançadas representarem avanços, é preciso ampliar e potencializar as ações educativas de orientação para que as PCDs, famílias, escolas, empresas e toda comunidade possam juntas procurar se preparar e preparar aqueles com deficiência para que cada um possa exercer seu papel social de cidadãos de direitos e deveres. Também se faz necessários lutar e resistir contra as tentativas de diminuição de direitos e conquistas por meio de legislações que privilegiam os interesses econômicos.

## Referências

ALBUQUERQUE, I. A. **O processo de inclusão profissional das pessoas com deficiência no setor privado da região metropolitana do recife em busca de uma sustentabilidade social**. 2011. 91 f. Dissertações (Mestrado Profissional em Gestão do Desenvolvimento) - Universidade de Pernambuco, Recife, PE, Brasil, 2011.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 2, n. 2, p. 241-254, 2006

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2000.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresa**, v. 52 n. 2, p. 232-244, 2012.

BRASIL. **Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 04 de Fevereiro de 2018.

BRASIL. **Lei, n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em: 08 de Maio de 2017.

BRASIL. **Lei, n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 17 de Junho de 2017.

BRASIL. **Lei n. 8.742, de 7 dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm). Acesso em: 27 de Agosto de 2016.

BRASIL. **Lei n. 12.470, de 31 de Agosto de 2011**. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm). Acesso em: 29 de Novembro de 2015.

BRASIL. **Lei, n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso em: 22 de Dezembro de 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. (2a ed.). Brasília: MTE, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2014**. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Caracter%C3%ADsticas-do-Emprego-Formal-segundo-a-Rela%C3%A7%C3%A3o-Anual-de-Infoma%C3%A7%C3%B5es-Sociais-2014-31082014.pdf> Acesso em: 20 de Julho de 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS: emprego formal chega a 46,63 milhões em 2018**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/7299-rais-emprego-formal-chega-a-46-63-milhoes-em-2019>. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações [CBO]**. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 23 de Março de 2017.

BRASIL. **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003**. Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199\\_03.htm](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm). Acesso em: 14 de Junho de 2012.

BRASIL. **Projeto de Lei, PL 6159/2019**. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 2 de Abril de 2020.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Revista Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13(Edição especial), p. 121-138, 2009.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DUARTE, Y. M.; FRESCHI, J. C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. **Revista Terceiro Setor e Gestão**, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa** (5a ed). São Paulo: Atlas, 2010.

GÖDKE, F. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010, 173 f. Tese (Doutorado

em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil, 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada** (4a ed.) Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas Econômicas**, 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/10000-desemprego-atinge-14-milhoes-de-pessoas-em-abril.html>. Acesso em: 06 de Dezembro de 2017.

LIMA, L. B. DE; JURDI, A. P. S. Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014.

LIMA, M. P. DE, TAVARES, N. V., BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas**. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil, 2009.

NASCIMENTO, E. DE S.; MIRANDA, T. G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia [FACED]**, v. 12, n. 12, p. 169-184, 2007.

NEVES-SILVA, P., PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Revista Ciências & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.



PEREIRA, A. C. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização.** 2011. 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 2011.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545-554, 2009.

RIBEIRO, R. P. D.; LIMA, M. E. A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.

SILVA, A. I. de P. **As repercussões psicossociais do recebimento do benefício da prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física.** 2011. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 2011.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Revista Gestão de Produção**, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, v. 36, p. 73-90, 2010.

WERNECK, C. **Modelo médico x modelo social da deficiência. Manual da mídia legal 3: comunicadores pela saúde**. Rio de Janeiro: WVA, 2004, p. 16-20.

ZUIM, G. M. **A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o relato das famílias**. (Mestrado Profissional em Distúrbios do Desenvolvimento) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil, 2012.

Artigo apresentado em: 07/01/2020

Aprovado em: 31/03/2020

Versão final apresentada em: 05/04/2020